

**LEGENDA**

(śmiech) - didaskalia

... - urwana myśl, przzerwana wypowiedź

*kursywa* - niepewna pisownia nazwiska lub słowa (zapis fonetyczny)

(ns) - niesłyszalny fragment nagrania

**Proszę powiedzieć czym się pani zajmuje w swojej firmie, jak duża jest pani firma, w jakim sektorze pani działa?**

- firma zajmuje się szeroko rozumianą akustyką biurową, nasza grupa to duże korporacje, ale także mikroprzedsiębiorstwa, również osoby prywatne, czyli B2B, B2C. Ja zajmuję się HR-em, komunikacją wewnątrz w firmie, wsparciem współpracowników, odpowiadam za wszystkie dokumenty dotyczące urlopów, potrzeb pracowniczych, dokumentów zezwoleń jeżeli chodzi o osoby z zagranicy, bo takie też są u nas zatrudnione. Liczba osób to niespełna 40 w różnych formach zatrudnienia, od umowy o pracę, zlecenie, poprzez formułę B2B

**Jakie osoby z zagranicy u państwa pracują?**

- mamy osoby z Ukrainy i to czego doświadczamy to święta, bo kiedy my mamy święta Bożego Narodzenia, to te osoby sobie normalnie pracują, natomiast chwilę później one mają swoje święta, więc w tym czasie zazwyczaj te osoby biorą wolne. Jest jedna osoba z Białorusi, jest od niedawna, więc te święta nie są przeze mnie zaobserwowane, bądź też ta osoba jeszcze nie wzięła w okresie świąt urlopu, który byłby w zgodzie z jego wyznaniem i religią, natomiast osoby z Ukrainy w czasie kiedy my jesteśmy w okresie świątecznym, one są wtedy aktywne zawodowo w pracy w głównej mierze na produkcji, a w okresie ich świąt to zazwyczaj w styczniu biorą półtorej tygodnia wolnego i dla nas to jest jasne, że tych osób w tym czasie nie ma, bo one mają święta

**Jak firma postrzega kwestie wolności religijnej pracowników?**

- firma podchodzi elastycznie do urlopów, każdy ma swój urlop i korzysta z niego, tak jak my w swoim czasie mamy święta i pracownicy biorą wolne, bo jest to okres świąteczny, tak osoby innych wyznań biorą w swoim czasie te urlopy

**Czyli jest to temat, który się pojawia wyłącznie w kwestii urlopów, czy w innym czasie?**

- tak. Ja tego nie doświadczam

**Pracownicy nie mają takich potrzeb, czy obawiają się ich zgłaszać?**

- daleka jestem od obawiania się, bo zarząd podchodzi indywidualnie do każdej osoby jeżeli jest jakaś potrzeba, czy były sytuacje dotyczące dokumentów, bo cudzoziemcy... zazwyczaj mamy dedykowaną osobę, z którą współpracujemy zewnętrznie, taką panią Kasię i wiemy że jeżeli komuś kończy się umowa, to ja dostaję z dużym wyprzedzeniem sygnał od dyrektora produkcji, który informuje, że tej osobie kończy się umowa i ja mam bufor czasowy, żeby odezwać się do pani Kasi, bo nie zawsze nasze kadry wewnętrzne są w stanie tym tematem się zająć i to robi firma zewnętrzna, której dajemy upoważnienie i ona przeprowadza nas przez cały proces, i osoby spoza Polski na te rzeczy potrzebują wziąć wolne, bo muszą takie rzeczy załatwić

**Macie państwo formalne zasady dotyczące kwestii wolności religijnej?**

- nie, podchodzimy indywidualnie do każdej osoby i jesteśmy z szacunkiem do religii i wyznania. Mieliśmy też swego czasu osobę z Turcji i wszystko zamyka się w ramach urlopów. To że ktoś ma inne wyznanie w żaden sposób nie determinuje tego, że gdzieś musimy wprowadzać rygor czy zasady

**Ta osoba z Turcji miała czas na modlitwę?**

- nie, tego nie było, nawet to nie było poruszane przez tą osobę

**Jak pani sądzi dlaczego tak się dzieje, dlaczego nie zgłaszają takich rzeczy?**

**Może brakować im komfortu, żeby o tym nie mówić, czy nie mają takich potrzeb?**

- jestem przy tym, że nie mają takich potrzeb, bo gdyby te potrzeby były to zarząd w biurze i na produkcji jest elastyczny, i jeżeli ktoś czegoś potrzebuje to załatwia to indywidualnie, i później jest to komunikowane dalej, że coś takiego zostało wprowadzone. Natomiast nie mamy od góry regulaminu dotyczącego tego jak mamy funkcjonować, mamy tylko regulamin pracy i to jest wszystko, i to tyczy się wszystkich osób bez względu na wyznanie

**Jak pani ocenia znaczenie różnorodności religijnej w zespole? Widzi pani w tym korzyści, czy wyzwania?**

- religia w żaden sposób nie wpływa na pracę

**Czyli ta kwestia nie ma dla firmy znaczenia?**

- nie, absolutnie

**Dlaczego?**

- to jest indywidualna kwestia, więc jeżeli dla kogoś wiara w jakiegoś boga jest istotna to to jest OK, więc nie widzę sensu podnosić tego tematu jeżeli on nie wpływa na pracę, to są dla mnie dwa oddzielne obszary

**Były w firmie sytuacje, w których musieli państwo zareagować na potrzeby religijne pracowników? Pani mówiła o urlopach.**

- tylko i wyłącznie. Ja pracuję w tej firmie prawie 4 lata i nie doświadczyłam żadnej takiej sytuacji, żeby temat religijny był kością niezgody

**Czyli na potrzeby pracowników firma reaguje pozytywnie?**

- tak

**Czyli elastyczny grafik?**

- absolutnie, jeżeli ktoś czegoś potrzebuje, to jest załatwiane na poziomie szczebla managerskiego, a później kierowane jest do prezesa lub do kierownika produkcji, w zależności w której części dana osoba pracuje, bo my dzielimy się na dwie przestrzenie, przestrzeń biurową i przestrzeń produkcyjną, która zarządzana jest przez dwie różne osoby, które ze sobą bardzo ściśle współpracują

**Czyli nie było potrzeby specjalnego pomieszczenia?**

- nie

**Jak pani sądzi, jak firma zareagowałaby na prośbę pracownika na czas na modlitwę w trakcie pracy?**

- myślę, że byłoby to możliwe, jeżeli by się wygospodarowała na to przestrzeń. Poziom elastyczności i potrzeb jest, czy to są wyznania religijne, czy to są potrzeby prywatne, więc to jest jedno i to samo, więc jeżeli ktoś potrzebuje wyjść z pracy na x czasu, bo potrzebuje coś załatwić, to ja to interpretuję w ten sam sposób, ktoś potrzebuje mieć czas na swoją modlitwę i chce to zrobić rano, to nie ma problemu

**Zdarzały się w firmie konflikty związane z przekonaniami religijnymi między pracownikami, albo między pracownikami, a zarządem?**

- nie, nie byłam świadkiem

**Jak pani sądzi, jak firma poradziłaby sobie z konfliktem, gdyby na przykład jeden pracownik skarżyłby się na dekoracje religijne w biurze, a inny je popierał?**

- mamy takie doświadczenie, że wiemy jak trudno bywa w firmie, więc kiedy jest dobrze i zespół jest fajnie ułożony, jest stały, to bardzo szybko rozwiązujemy takie konflikty, zapraszamy wszystkich zaangażowanych, bądź skłóconych na rozmowę i

szukamy złotego rozwiązania, żeby obie strony w miarę możliwości się albo dogadały, albo miały mediatora w postaci prezesa, który ten temat rozwiązuje

**Ale takiego konkretnie tematu nie było?**

- nie, nigdy

**Co jest największym wyzwaniem w zapewnieniu wolności religijnej w miejscu pracy? Na przykład organizacja pracy, presja na neutralność, brak wiedzy?**

- nie doświadczamy tego, więc ciężko mi jest mówić o wyzwaniach, bo mamy osoby z różną wiarą i to się gdzieś wpisuje, i dajemy sobie z tym radę, i nie rozwiązujemy na razie problemów, bo ich nie ma. Wiara jest czymś co jest z boku, czymś co jest bardzo osobiste i nie wpisuje się w konflikty, w trudności i nie stanowi dla nas wyzwania na ten moment

**Proszę wskazać, co pani zdaniem jest kluczowe, co jest największym wyzwaniem w zapewnieniu wolności religijnej w miejscu pracy?**

- jeżeli taka potrzeba by istniała to warto o tym rozmawiać i mówić, że ktoś ma realną potrzebę, bo jeżeli nie mówimy to druga osoba nie jest w stanie się zorientować, że coś jest nie tak. Ja staram się też dbać o relację i rozwiązywać różne sytuacje, i ja zapraszam do stołu, żeby porozmawiać, a rozmowa rozwiązuje wiele, a jak nie rozmawiamy to jesteśmy tylko w domysłach i później się złościmy na siebie

**Zauważa pani różnice w podejściu do kwestii wolności religijnej w miejscu pracy w zależności od wielkości firmy, sektora, czy regionu Polski?**

- nie mam punktu odniesienia, patrzę tylko z perspektywy firmy, która zatrudnia 40 osób, a osoby, które nie są z Polski to zaledwie kilka procent

**Nie zna pani innych firm? I nie wiem pani jak to wygląda u innych pracodawców?**

- nie, nie mam takiej wiedzy niestety

**Czy ten temat panią interesuje i wydaje się pani ważny?**

- jest to ciekawe, natomiast przy zatrudnieniu, które mamy, nie widzimy, żeby gdzieś stanowiło to jakiś problem, trudność, więc można powiedzieć, że nie do końca nas to dotyczy, bo w sposób naturalny to się poukładało i nie stanowi problemu

**Pani zdaniem polskie prawo wystarczająco wspiera pracodawców z zapewnianiu wolności religijnych pracowników?**

- nie zastanawiałam się nad tym, gdyby nas to dotyczyło to bym się zainteresowała

**Czyli nie zna pani rozwiązań prawnych w tej materii?**

- nie, ale gdyby taka sytuacja się pojawiła, to pierwsze co, to byśmy zadbali o to, żeby wiedzieć jakie są ramy i na ile możemy sobie pozwolić. To tak jak z zatrudnianiem osób z zagranicy, są pewne zasady, rygory, że mamy x dni do tego, żeby wystawić dokumenty i przygotować umowę, więc póki nas to nie dotyczy, to ten obszar nie jest do końca zgłębiany

**Niektórzy pracownicy wskazują na trudności takie jak brak elastyczności w grafiku czy zrozumienia ich potrzeb religijnych przez przełożonych, jak pani odnosi się do takich opinii z perspektywy pracodawcy?**

- większa część osób z zagranicy pracuje na produkcji i z tego co wiem, jeżeli mają jakieś potrzeby to w sposób naturalny grafik jest elastyczny i jeżeli gdzieś potrzebują coś zrobić to później odrabiają te godziny, ale to jest ustalane bezpośrednio z kierownikiem produkcji

**Jak jadą na święta to jest odbieranie tych godzin, które przepracowują w nasze święta?**

- tak, to jest normalnie urlop

**Widzi pani te problemy w swojej firmie?**

- nie, zarząd jest bardzo elastyczny i ta elastyczność jest czymś co jest bardzo dużą zaletą, bo każdy ma swoje potrzeby, czy to są osoby z Polski, czy z zagranicy, więc gdyby nie było elastyczności i dialogu to wtedy te konflikty byłyby ostrzejsze, gdyby zasady współpracy były sztywne i niezmiennie

**Niezrozumienie potrzeb religijnych pracowników przez przełożonych, czy takie problemy ogólnie na rynku pracy występują?**

- pewnie tak

**Ale pani nie ma wiedzy na ten temat?**

- niestety nie

**Czy pani firma prowadzi jakieś działania edukacyjne, na przykład szkolenia z zarządzania różnorodnością religijną?**

- nie

**Czy widzi pani taką potrzebę?**

- póki ten temat nie jest tematem palącym i potrzebą, która jest realną u nas do załatwienia, to nie widzę realnego zaangażowania się i angażowania pracowników do tego żebyśmy się uczyli czegoś co nie jest u nas problemem

**Jakie szkolenia byłyby przydatne?**

- z komunikacji byłyby najlepszym rozwiązaniem, bardziej psychologicznie, testy, jak ze sobą współpracować, bo się rozchodzi o relację, a wiara jest kolejnym aspektem. Najważniejsze jest żebyśmy się mogli na wielu płaszczyznach dogadywać, w zależności od tego kto na jakim jest stanowisku

**Te szkolenia z komunikacji w waszej firmie są?**

- były w zeszłym roku realizowane i tych szkoleń było sporo, przyjechała do nas pani z Krakowa, która robiła testy ericksonowskie, tak że pracownicy byli tym zaciekawieni. Mamy też test Gallupa, który każdy z pracowników może sobie indywidualnie robić, część testu Gallupa jest bezpłatna, a taka bardziej rozbudowana jest płatna, ale to rozchodzi się o dokumenty, które mówią o ewaluacji, tak że widzimy że pracownicy lubią się rozwijać, ale w kontekście siebie i szukania swoich zasobów, mocnych stron, tak że te warsztaty były kilkudniowe i były bardzo pozytywnie odebrane przez zespół

**To było szkolenia, do których mieli dostęp wszyscy pracownicy, czy to było na zasadzie zgłoszeń kto chce?**

- kto chce, bo wszystkich poinformowaliśmy, i pracowników produkcyjnych, i montażyстів, więc każdy mógł się zgłosić, natomiast różne sytuacje się zdarzają, więc finalnie chyba 12 czy 15 osób brało udział w tym szkoleniu

**Czy ktoś z obcokrajowców?**

- tak, były osoby z zagranicy, które brały w tym udział

**Jak pani zdaniem będzie się zmieniać podejście do kwestii wolności religijnej w miejscu pracy w najbliższych latach?**

- to zależy w głównej mierze od głowy firmy i od tego jak firma jest zarządzana, i ile będzie oferować pracownikom wolności słowa do wypowiedzania się, i od tego będzie wynikowo wychodziła potrzeba właśnie przerw na modlitwy czy innych rzeczy

**W związku ze zmianami na rynku pracy te problemy staną się ważniejszym tematem?**

- to zależy, mogą, ale nie muszą, bo jeżeli to są duże firmy, które zatrudniają dużo osób, to wydaje mi się, że potrzeba tej przestrzeni na religię, w kontekście konkretnego wyznania, może być dużo większa, natomiast mikroprzedsiębiorcy, akurat tu w zatrudnieniu mamy kilka osób, ich potrzeby są rozwiązane w taki, a nie inny sposób, więc na ten moment elastyczność i rozmowa, ale to też liczy się skala, jeżeli firma z Polski zatrudnia dużo osób z zagranicy, które mają realne potrzeby to

wynikowo jest zapewnienie im jakiejś przestrzeni do modlitwy, czy konkretnych dni wolnych na święta

**Czyli to, że może być więcej pracowników z zagranicy nie będzie problemem, czy innym sposobem...**

- to może robić skalę i wtedy może być większa potrzeba, czy też nacisk kładziony na dodatkowe rzeczy dla tych osób, ale przy skali, którą my mamy nie jest to odczuwalne

**Co doradziłaby pani innym pracodawcom w kwestii zarządzania różnorodnością religijną w firmie?**

- szkolenia z podstaw psychologii dialogu, komunikacji i szacunku do drugiego człowieka innego wyznania, że każdy może mieć swoje i fajnie jest być przy swoim, i akceptować to, że ktoś ma inaczej, więc wszystko co jest okołopsychologiczne, może byłoby dobrym rozwiązaniem do wspierania i zacieśniania więzi

**Byłaby pani zainteresowana, czy chciałaby pani się dowiedzieć czegoś w tej kwestii od innych pracodawców?**

- z miłą chęcią, jestem ciekawa z czym oni się mierzą, bo po naszej stronie ta skala nie jest duża, natomiast jestem ciekawa jak to wygląda jak jest zatrudnienie wyższe niż kilka procent i co się pojawia, jakie są trudności, bo to jest wiedza i doświadczenie innego przedsiębiorstwa, więc bardzo chętnie. Jeżeli będą takie dane to bardzo chętnie się z nimi zapoznam, dobrze jest się uczyć od innych na ich błędach (śmiech) i doświadczeniach rozwiązywania problemów. Myślę że mając takie informacje możemy prewencyjnie zadziałać, jeżeli widzimy, że ktoś zatrudnia x osób i to już robi skalę, to przykładowo jeżeli firma się rozrośnie i tych osób z zagranicy będziemy mieć dużo więcej to możemy mieć z tyłu głowy, że przy takiej skali mogą się pojawić już jakieś trudności, możemy być już gotowi na to

**Czy chciałaby pani coś zmienić w podejściu swojej firmy do kwestii wolności religijnej pracowników?**

- nie

**Dlaczego obecne podejście jest wystarczające?**

- nie mamy trudności, na ten moment te osoby, które są zatrudnione one nie pracują chwilę, tylko pracują już lata, więc wydaje mi się, że wypracowaliśmy dobrą ścieżkę współpracy i komunikacji, która nam procentuje

**Bardzo pani dziękuję za rozmowę, do widzenia**

- dziękuję, do widzenia